DEUXIEME PARTIE : RELATION COLLECTIVES AU TRAVAIL

Le droit du travail est traditionnellement scindé en deux parties : le droit des relations individuelles de travail et celui des relations collectives de travail.

Le droit des relations collectives regroupe les règles qui organisent la vie de la collectivité des travailleurs dans l'entreprise et au-delà. Le droit des relations de travail s'est particulièrement transformé par l'effet des relations collectives. La notion d'entreprise à elle-même évoluée car l'entreprise n'est plus considérée comme la propriété exclusive du chef d'entreprise mais comme un lieu de convergence d'intérêts opposés et parfois complémentaires.

L'émergence et le développement des relations collectives de travail entretiennent un lien avec l'essor des droits fondamentaux dans l'entreprise. Les nouveaux droits reconnus à la collectivité des salariés ne sont que l'émanation, la traduction des droits individuels à caractère fondamental.

Le travail ne constitue pas une marchandise et le travailleur n'est pas un outil de production. Il n'est donc permis, en aucun cas, d'exercer le travail dans des conditions portant atteinte à la dignité du travailleur.

Le droit est l'ensemble des lois, coutumes, jurisprudences et doctrines qui ont pour vocation de régir dans une société.

Alors le droit du travail est l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un travailleur. Le droit du travail encadre notamment la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

Il garantit également le respect des libertés et des normes de sécurités au travail, et la protection des travailleurs ainsi que celui des employeurs.

La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la Constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail.

Chapitre I : Les acteurs des relations collectives de travail

Il s’agit des syndicats professionnels, des représentants du personnel le comité d’entreprise et de l’employeur lui-même.

Section I : Les syndicats professionnels

Paragraphe I : La constitution des syndicats professionnels

les syndicats professionnels ont pour objet la défense, l'étude et la promotion des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, individuels et collectifs, des catégories qu'ils encadrent ainsi que l'amélioration du niveau d'instruction de leurs adhérents.

Dans les domaines économique et social, les syndicats professionnels ont également une participation dans l'élaboration de la politique national.

Ils sont consultés sur tous les différends et questions ayant trait au domaine de leur compétence.

Il est interdit aux organisations professionnelles des employeurs et des salariés d'intervenir, de manière directe ou indirecte, dans les affaires des unes et des autres en ce qui concerne leur composition, leur fonctionnement et leur administration.

Les employeurs et les salariés peuvent adhérer librement au syndicat professionnel de leur choix.

La constitution des syndicats professionnels peut se faire librement par des personnes exerçant le même travail ou le même métier, des travails ou métiers similaires ou connexes concourant à la fabrication de produits ou à la prestation de services déterminés, dans les conditions prévues par la présente loi et ce, indépendamment du nombre des salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Les employeurs et les salariés peuvent être membre du syndicat professionnel de leur choix, et ils peuvent l'être librement.

Les membres d'un syndicat professionnel peuvent s'en retirer à tout instant sans préjudice du droit.

Pour leur intérêt commun les syndicats professionnels peuvent librement se regrouper et se concerter pour analyser et défendre ces derniers (intérêts commun).

Les syndicats professionnels sont aussi dotés de personnalité morale et peuvent aussi s'affilier à des organismes internationaux de salarié ou d'employeur.

Les personnes qui ont abandonné l'exercice de leur profession ou de leur métier si elles l'ont exercé pendant au moins six mois peuvent continuer à faire partie du syndicat professionnel auquel elles étaient affiliées.

La Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) est le principal syndicat des employeurs au Maroc.

Les principaux syndicats des salariés au Maroc sont les suivants :

-Confédération Démocratique du Travail : CDT

-Union Marocaine du Travail : UMT

-Union Générale des Travailleurs du Maroc : UGTM

-Union des syndicats populaires : USP

Les syndicats sont des groupes de personnes qui exercent la même profession ou des professions connexes ou similaires. Ils ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs des personnes visées par leurs statuts Les syndicats peuvent se constituer librement au sein de l'entreprise. Toute discrimination ayant pour origine l'appartenance syndicale est interdite. (l'entrave à la liberté syndicale est punie pénalement) Mais cette liberté a également pour conséquence que nul ne peut être contraint à rejoindre une organisation syndicale.

Seuls les syndicats représentatifs peuvent défendre les intérêts de l'ensemble du personnel d'une entreprise. Ils ont le monopole de la négociation des conventions collectives et de la présence dans des instances nationales telles que le Conseil Economique et Social.

Paragraphe 2 : les délégués syndicaux

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Contrairement aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, il n'est pas élu. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs. Pour accomplir sa mission, il bénéficie de moyens. Il peut cumuler différents mandats.

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

1- ROLE

Il peut notamment :

- Formuler des propositions, des revendications ou des réclamations,

- Assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire,

- Chaque année, les délégués syndicaux négocient avec l'employeur notamment sur :

- Les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail,
- Les objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes,
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'employeur doit aussi engager chaque année, en l'absence d'accord existant, une négociation avec les délégués syndicaux sur :

- L'épargne salariale (intéressement, participation ou plan d'épargne),

Les conditions de mise en place d'un régime de prévoyance maladie,

Le droit d'expression des salariés.

L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.

2- CONDITION POUR ETRE CANDIDAT

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit :

- Avoir 18 ans,
- Adhérer à un syndicat représentatif,
- Travailler dans l'entreprise depuis un an
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

3- MODE DE DESIGNATION

Les délégués syndicaux sont désignés selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins 50 salariés, il n'y a pas délégué syndical, sauf convention ou un accord collectif contraire ou si un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, C'est le syndicat lui-même qui désigne le délégué et non la section syndicale de l'entreprise. Le nombre de délégués syndicaux dépend de l'effectif de l'entreprise.

Le nombre de délégués syndicaux dépend du nombre de salariés dans l'entreprise.

Nombre de salariés	Nombre de représentants
De 100 à 250 salariés	1 représentant syndical ;
De 251 à 500 salariés	2 représentants syndicaux ;
De 501 à 2000 salariés	3 représentants syndicaux ;
De 2001 à 3500 salariés	4 représentants syndicaux ;

De 3501 à 6000 salariés	5 représentants syndicaux ;
Plus de 6000 salariés	6 représentants syndicaux.

Une fois les personnes désignées, leur nom doit être transmis :
- à l'employeur ;
- aux salariés (affichage) ;
- à l'inspecteur du travail.

La fonction de délégué syndical est compatible avec celle de :

Délégué du personnel,

Représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement,

Représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établi

4- CREDIT D'HEURE

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme temps de travail.

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

10 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,

15 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés,

20 heures pour un effectif de plus de 500 salariés.

Chaque section syndicale bénéficie aussi, pour son ou ses délégués syndicaux et les salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit d'heures global supplémentaire.

5- DEPLACEMENT

Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation.

Il peut également circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail (sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés).

6- COMMUNICATION

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage dans l'entreprise.

Elle peut organiser, en dehors du temps de travail, des réunions mensuelles pour les salariés.

Elle peut distribuer des tracts syndicaux

Section II : Les délégués du personnel

Doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix salariés permanents, des délégués des salariés, dans les conditions prévues par la présente loi.

Pour les établissements employant moins de dix salariés permanents, il est possible d'adopter le système des délégués des salariés, aux termes d'un accord écrit.

1- ROLE

Les attributions des délégués sont clairement définies par la loi qui parle de réclamations qui n'auraient pas été satisfaites, ce qui laisse entendre que l'intervention des délégués ne serait ni concevable ni recevable que si, au préalable, le salarié avait présenté lui-même ses réclamations directement auprès de son employeur. La formule utilisée par le texte montre clairement la volonté du législateur d'offrir à chaque salarié la possibilité de régler son problème directement auprès de son employeur ; elle montre également que les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs revendications à l'employeur, et qu'ils ne sont pas obligés de s'en remettre aux délégués.
Les réclamations individuelles ou collectives sont relatives aux conditions de travail découlant du contrat de travail, du règlement intérieur, de la convention collective et de la législation du travail. Le salarié a le libre choix de désigner le délégué qu'il chargera de présenter ses réclamations auprès de l'employeur. Le délégué ainsi désigné doit obligatoirement transmettre la réclamation, il n'a pas le pouvoir d'en apprécier le bien-fondé. Le mandat du délégué ne lui permet pas de négocier en désavantageant certains salariés, ou de transformer des entretiens avec le personnel en manifestations revendicatives ou d'haranguer les salariés dans les ateliers pour les engager à prendre part à une manifestation syndicale. La grève, si elle suspend le contrat de travail, ne suspend pas le mandat du délégué du personnel ; son mandat lui permet de négocier avec l'employeur et d'utiliser à cette fin son crédit d'heures. Il a de ce fait le droit de se rendre auprès des salariés assurant une permanence pendant la grève ou de pénétrer dans l'entreprise fermée à cause d'une grève.
La saisine de l'inspecteur du travail par le délégué du personnel n'est donc possible qu'en troisième lieu, c'est-à-dire lorsque la réclamation faite directement par le salarié, puis par le

délégué, n’aura pas été satisfaite et que le désaccord subsiste. Les compétences de l’inspecteur du travail sont vastes, et les délégués du personnel sont investis, en fait, d’un droit de surveillance sur l’ensemble des normes applicables dans l’entreprise, droit qui fait d’eux, dans une certaine mesure, des auxiliaires de l’administration. L’inspecteur du travail ne peut, théoriquement, intervenir ni agir en ce qui concerne des réclamations précises que lorsque le désaccord subsiste, mais il peut, dans la pratique, intervenir et agir dans le cadre des compétences qui lui sont conférées par la loi, ce qui ne l’empêche pas d’aborder avec l’employeur les réclamations pour lesquelles il a été directement saisi.
Les délégués ont aussi pour attributions d’être consultés par leur employeur chaque fois qu’il s’agit de licenciement, d’établissement du règlement intérieur imposé par le code du travail… Enfin, il y a lieu de noter que, conformément à l’article 62 du code, un délégué peut, à la demande du salarié, être convoqué par son employeur avant son licenciement, pour assister à l’entretien prévu.

2- NOMBRE

Le nombre des délégués des salariés est fixé ainsi qu'il suit:

-de dix à vingt -cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;

- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;

- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;

- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;

- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;

- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;

Un délégué titulaire et un délégué suppléant s'ajoutent pour chaque tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

Les délégués des salariés sont élus pour une durée fixée par voie réglementaire.

Les fonctions de délégué des salariés prennent fin par le décès, le retrait de Confiance, la démission, l'âge de la retraite, la rupture du contrat de travail.

Le mandat d'un délégué des salariés peut prendre fin par le retrait de confiance une seule fois après l'écoulement de la moitié du mandat par décision.

Les délégués des salariés sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les cadres.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives de travail ou par les conventions passées entre organisations d'employeurs et de salariés.

Sont **électeurs**, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé au moins six mois dans l'établissement et n'ayant encouru, sous réserve de réhabilitation, aucune condamnation définitive, soit à une peine criminelle, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.

Sont **éligibles**, à <u>l'exception des ascendants et descendants</u>, <u>frères et sœurs et alliés directs de l'employeur</u>, les électeurs de nationalité marocaine, âgés **de vingt ans** révolus et ayant travaillé dans l'établissement sans interruption, depuis un an au moins.

3- LA PROTECTION DE DELEGUES DE PERSONNEL

Les délégués du personnel risquent de subir les actes préjudiciables de l'employeur. Ce qui pousse le législateur a organisé minutieusement leur licenciement.

un délégué du personnel ne peut faire l'objet de changement de service ou de renvoi temporaire/définitif sans que la décision soit soumise auparavant à l'autorisation de l'inspecteur de travail

Le licenciement du délégué du personnel est donc soumis à une procédure particulière et exclusive de toute autre. L'employeur qui désire licencier un délégué du personnel doit formuler une **demande d'autorisation préalable à l'inspecteur du travail.** Ce dernier dispose d'un délai de quinze (15) jours pour répondre. Et le refus ne peut être fondé que sur des motifs de légalité. Le silence de l'inspecteur du travail pendant plus de quinze(15) jours correspond à une autorisation sauf si une expertise a été rendue nécessaire par les circonstances. La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un **recours hiérarchique devant le ministre du travail** qui confirme ou infirme de cette décision. L'acte du ministre peut faire l'objet d'un **recours pour excès de pouvoir au niveau de la cour suprême.**

Lorsque le délégué a été licencié en méconnaissance du refus donné par l'inspecteur du travail ou sans solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement est nul et de nul effet. Le délégué doit alors être réintégré dans l'entreprise et dans son emploi tout en recevant la totalité des salaires qu'il aurait du percevoir depuis son licenciement. La procédure de licenciement du délégué du personnel manifeste un contrôle a priori de ce licenciement. Cette procédure avantageuse bénéficie également aux candidats aux fonctions de délégués du personnel à partir de la date de remise des listes jusqu'à la date des scrutins. Elle bénéficie également aux délégués en fin de mandat jusqu'à l'expiration d'un délai de 3mois suivant le nouveau scrutin.

Section III : Le comité d'entreprise

Dans chaque entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés est crée un comité consultatif dénommé «comité d'entreprise».

Le comité d'entreprise comprend:

-l'employeur ou son représentant ;

- deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise ;

- un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

Dans le cadre de sa mission consultative le comité d'entreprise est chargé des questions suivantes :

- les transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise ;

- le bilan social de l'entreprise lors de son approbation ;

-la stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité ;

-l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution ;

-les programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés.

Sont mis à la disposition des membres du comité d'entreprise toutes les données et tous les documents nécessaires à l'exercice des missions qui leur sont dévolues.

Section IV : L'employeur

Il est un acteur des relations collectives de travail. Dans le cadre de la négociation collective au niveau de la branche d'activité, l'employeur est souvent représenté par un syndicat d'employeurs. Au sein de l'entreprise il est le vis-à-vis des salariés. Dans l'entreprise individuelle l'employeur est le chef d'entreprise. Et lorsque l'entreprise est constituée sous forme de personne morale, l'employeur est la personne morale elle-même même si cette dernière agit par la voie de ses représentants. L'employeur est un acteur des relations collectives car à l'égard de la masse des salariés il dispose d'un pouvoir d'organisation et de direction, d'un pouvoir de règlementation et d'un pouvoir disciplinaire.

A) LE POUVOIR D'ORGANISATION ET DE DIRECTION

Il confère à l'employeur plusieurs attributions. Parmi celles-ci il y a la liberté de choisir le personnel. Cette liberté est limitée par les dispositions constitutionnelles prohibant la discrimination dans l'emploi. L'employeur exerce également la prérogative de fixer les conditions de travail mais aussi dans la limite du respect des dispositions légales. Il choisit les

salariés à licencier en cas de licenciement collectif et dispose de la liberté de cesser son activité pour convenance personnelle ou de fermer l'entreprise en vue de prévenir d'une grève ou de riposter à une grève (lock out préventif et lock out défensif).

Les pouvoirs de l'employeur sont aujourd'hui particulièrement atténués par les nouvelles prérogatives reconnues aux représentants des travailleurs que sont les syndicats et les délégués du personnel. Dans le même cadre les droits individuels reconnus aux salariés tempèrent les prérogatives de l'employeur.

B) LE POUVOIR REGLEMENTAIRE DE L'EMPLOYEUR

Il permet à l'employeur d'élaborer des règles applicables dans l'entreprise comme un « législateur ». Le pouvoir règlementaire constitue un aspect du pouvoir d'organisation et permet à l'employeur d'adapter la législation à son entreprise. Son expression la plus importante est l'établissement du règlement intérieur. Le règlement est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de onze (11) salariés. Il est établi unilatéralement par l'employeur mais doit être transmis à l'inspecteur du travail et au délégué du personnel. Le premier vérifie si le contenu du règlement intérieur est conforme aux dispositions légales et règlementaires. Et le second émet un avis sur ce contenu.

Le règlement intérieur ne peut contenir que des dispositions relatives à la discipline, à l'hygiène et à la sécurité. Toute autre clause est nulle. Par ailleurs l'employeur ne peut apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives dans le règlement intérieur lorsque ces restrictions ne sont pas justifiées par la nature de la tache à accomplir. La violation des dispositions du règlement intérieur constitue une faute susceptible de fonder un licenciement.

C) LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

Il a pour vocation à sanctionner le ou les salariés qui contreviennent aux dispositions contractuelles, légales tt celles du règlement intérieur. Le pouvoir disciplinaire permet à l'employeur de prononcer une sanction en cas d'insubordination, d'exécution défectueuse de la prestation de travail etc. La palette des sanctions va du simple avertissement au licenciement. L'employeur peut appliquer la sanction de choix car il n'est pas tenu à une obligation de proportionnalité entre la faute et la sanction. Aussi peut-il sanctionner différemment des salariés ayant commis le même fait. Il ne peut cependant sanctionner deux fois les même faits et sont interdits les sanctions pécuniaires.

L'exercice du pouvoir règlementaire de direction et disciplinaire de l'employeur peut conduire à la responsabilité pénale et civile de ce dernier. L'employeur peut être condamné au paiement d'indemnité et des dommages et intérêts lorsque la décision prise à l'égard du salarié a un caractère illicite ou abusif. Sa responsabilité pénale peut être engagée en cas de violation de certaines dispositions légales : dispositions sur âge minimum, le travail forcé, disposition relative à l'hygiène et à la sécurité, harcèlement sexuel, délit d'entrave à l'exercice des fonctions de délégués du personnel etc.

Chapitre 2 : les conflits collectifs

Définition :

Constitue «un conflit collectif du travail» tout différend qui survient à l'occasion du travail et dont l'une des parties est une organisation syndicale de salariés ou un groupe de salariés, ayant pour objet la défense des intérêts collectifs et professionnels desdits salariés.

Sont également considérés comme des conflits collectifs du travail, tous différends qui naissent à l'occasion du travail et dont l'une des parties est un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle des employeurs, ayant pour objet la défense des intérêts du ou des employeurs ou de l'organisation professionnelle des employeurs intéressés.

Section I : la grève

1-DEFINITION

La grève est une cessation collective et concertée du travail pour des motifs professionnels, afin d'exercer une pression sur l'employeur. Ainsi la grève perlée qui est une réduction volontaire de la productivité n'est pas considérée comme une grève car la cessation de travail n'est pas totale. Toutes les autres formes de grève sont licites.

Quelques formes de grèves :

Grève de solidarité -- le but est de soutenir les revendications d'autres salariés de l'entreprise ou même de salariés d'autres entreprises.

Grève sauvage -- forme de grève déclenchée spontanément sans intervention spéciale des organisations syndicales.

Grève tournante -- le travail est arrêté successivement par les employés les uns après les autres.

Grève nationale -- les organisations syndicales en sont à l'origine, les grèves nationales peuvent concerner un ou plusieurs secteurs d'activité.

2- **LES CARCTERISTIQUES**

Elles sont au nombre de trois :

- la cessation collective : le droit de grève peut être exercé par une minorité de salariés. L'aspect collectif de la grève s'apprécie en fonction du nombre de salarié. Il a été jugé que la cessation du travail d'une seule personne ne pouvait être assimilée à un cas de grève sauf si cette personne suivait un mot d'ordre national ;
- la concertation : elle se déduit en principe de la reconnaissance du caractère collectif ;
- les motifs professionnels : les tribunaux ont toujours interprétés largement la définition des revendications professionnelles des salariés. Sont considérées comme licites toutes celles qui portent sur la rémunération, les conditions de travail, l'exercice du droit syndical, la crainte de licenciement… Par contre les grèves de solidarité déclenchées pour défendre les intérêts professionnels d'autrui ou les grèves de protestation destinées à obtenir le retrait d'une sanction contre un travailleur ne sont licites qu'à condition d'intéresser la collectivité de travail. Mais l'existence de revendications à caractères professionnels ne suffit pas en elle-même à justifier la grève : il faut en outre que l'employeur soit tenu au courant des revendications et qu'il ait les moyens éventuels de les satisfaire.

Une grève illicite ou un abus de droit de grève peuvent justifier un licenciement pour faute lourde. Elle permette également à l'employeur de pratiquer le lock-out c'est à dire la fermeture complète de son entreprise. Celui-ci est admis en raison du principe de l'exception d'inexécution et par le fait d'une grève illicite a davantage pour objet de porter atteinte à l'employeur que de défendre des intérêts professionnels.

L'exercice du droit de grève par les salariés soulève deux questions importantes : celle de ses effets sur le contrat de travail et donc sur leur emploi ; celle de ses effets sur la rémunération.

3- LA GREVE ET LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Pendant la durée de la grève, le contrat de travail des salariés grévistes est suspendu. Chaque partie se trouve donc momentanément dispensée d'exécuter ses obligations : le salarié ne fournit plus sa prestation de travail et l'employeur ne verse plus la rémunération correspondante.

La suspension du contrat de travail permet aux employés de conserver leur ancienneté sans qu'il puisse y avoir une conséquence quelconque sur leur contrat de travail (mutation, rétrogradation, modifications du contrat de travail...). Elle ne suspend par les mandats des représentants du personnel ceux ci pouvant avoir une action utile dans la négociation mais provoque la suspension du lien de subordination entre employeur et salarié. De ce fait le salarié victime d'un accident pendant une grève ne pourra profiter du régime avantageux accordé aux accidents du travail.

La grève ne peut être un motif de licenciement, à moins qu'il ne soit justifié par une faute lourde. Dans le cas contraire et si la grève est licite, l'employeur prononce un licenciement illégal dont la sanction est la nullité. Le salarié réintègre donc automatiquement l'entreprise. C'est à l'employeur de prouver que son licenciement a une autre cause que la grève. La faute lourde peut être une de ces causes même s'il s'agit d'un salarié protégé. Constituent des fautes

lourdes l'entrave à la liberté du travail, les violences physiques, la rétention de véhicules ou de documents, l'obstacle à l'entrée dans l'établissement.

4- LA GREVE ET LE SALAIRE

La grève a pour conséquence directe le non versement du salaire pendant la période d'arrêt de travail ; c'est l'effet synallagmatique du contrat de travail. La retenue sur salaire s'applique donc que la grève soit licite ou non. Cependant si la grève est irrégulière la retenue peut être plus élevée car l'employeur est en droit de la calculer en fonction de la perte subie par son entreprise et non pas uniquement en proportion du temps de travail perdu.

La règle est différente pour les salariés non grévistes qui n'ont pas pu accomplir le travail normal. Si ceux-ci ont tout fait pour rester à la disposition de l'employeur (et même si celui-ci a été empêché de leur fournir du travail) le salaire reste dû.

La suppression du salaire n'entraîne pas la suppression des droits à la Sécurité sociale. Le salarié gréviste continue à percevoir ses allocations familiales mais il ne peut prétendre au paiement des allocations de chômage partiel.

5- L’EMPLOYEUR ET LA GREVE

L'exécution du travail

L'ouverture de l'entreprise même en cas de grève doit être assurée non seulement face aux salariés non grévistes mais également face aux clients et aux fournisseurs. L'employeur doit ainsi garantir la liberté du travail ; pour cela il peut être amené à s'opposer à l'occupation des locaux ou aux piquets de grève.

L'occupation des lieux de travail est une des formes renforcées de la grève. Le cas le plus courant de cette forme de protestation est celui de la grève avec occupation. L'occupation des locaux de travail rendant impossible le travail des non grévistes peut être interprétée à la fois comme une atteinte au droit de propriété de l'employeur ou comme une atteinte à la liberté du travail. Il s'agit donc d'une voie de fait dont la cessation ne peut être prononcée que par un juge des référés ; celui-ci peut décider d'une expulsion.

Section II : Le règlement des conflits collectifs :

Les conflits collectifs s'achèvent en principe par la signature d'un protocole d'accord entre l'employeur et les grévistes. Il peut être obtenu par les voies de la conciliation, l’arbitrage.

1- LA CONCILIATION :

Facultative, la procédure de conciliation a pour objet de rapprocher les points de vue antagonistes des parties au conflit. L'employeur et les salariés grévistes essaient de rapprocher leurs points de vue grâce à un tiers, le conciliateur. Ce tiers peut être librement choisi par les parties ou prévu par les conventions collectives. Le président de la commission de conciliation invite les représentants des parties à une succession de réunions. A l'issue de ces réunions il est établi un procès verbal qui constate l'accord ou le désaccord sur la fin du

conflit. En cas d'échec de la conciliation le conflit peut être soumis à la procédure de médiation ou à la procédure d'arbitrage.

2- L'ARBITRAGE :

L'arbitrage est une solution aux conflits collectifs décidée par un tiers. C'est une procédure peu utilisée car la décision de l'arbitre lie les parties qui se sont engagées à l'avance de l'accepter.

L'arbitre est un tiers librement choisi par les parties qui va prendre en charge la solution du conflit. Après avoir entendu les parties au conflit, il rend une sentence arbitrale. Celle ci s'impose aux parties mais sans que cette obligation ou plutôt son manquement, puisse être sanctionnée. Elle est cependant susceptible d'un recours contre la Cour supérieure d'arbitrage composée de conseillers d'Etat et de hauts magistrats.

Si les parties ne parviennent à' aucun accord devant la commission provincial d'enquête et de conciliation et devant la commission nationale d'enquête et de conciliation ou si des désaccords subsistent sur certains points ou encore en cas de non comparution de toutes ou de l'une des parties, la commission concernée peut soumettre le conflit collectif du travail à l'arbitrage après accord des parties concernées.

Le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou, le cas échéant, le président de la commission nationale d'enquête et de conciliation soumet le dossier relatif au conflit collectif du travail avec le procès-verbal dressé par ladite commission, à l'arbitre dans les quarante-huit heures suivant la rédaction du procès-verbal.

L'arbitrage est confié à un arbitre choisi en commun accord par les parties, sur une liste d'arbitres fixée par arrêté du ministre chargé du travail.

La liste d'arbitres est établie sur la base des propositions des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Pour l'établissement de ladite liste d'arbitres, il est tenu compte de l'autorité morale de ces derniers, de leur compétence et de leur spécialisation dans les domaines économique et social.

La liste des arbitres est révisée une fois tous les trois ans.

Une indemnité est fixée pour l'arbitre conformément aux règles en vigueur.

Document 1

La création de syndicats se heurte souvent à l'hostilité des employeurs. Les directions de plusieurs entreprises dont VALEO et ST MICRO-ELECTRONICS ont suspendu, licencié et arrêté les travailleurs qui avaient été à l'origine de telles initiatives.

LIBERTÉS SYNDICALES EN DROIT

Les travailleurs sont libres de former des syndicats et d'y adhérer, sans qu'aucune autorisation préalable ne soit requise. Les travailleurs agricoles ont moins de droits que les autres et il est complètement interdit aux magistrats de mener des activités syndicales.

Code du travail

Élaboré en 2003 en vue de moderniser les relations du travail et de rendre l'industrie marocaine plus attrayante pour les investisseurs étrangers, le nouveau Code du travail a pour leitmotiv " la flexibilité " ce qui comporte à la fois des caractéristiques positives et certaines négatives. Il inclut des dispositions visant à mettre fin à la nature informelle du travail et à mettre la législation en conformité avec les conventions de l'OIT, telles que celles sur la maternité et sur l'âge minimum d'emploi. Il rend également obligatoire la couverture des accidents du travail et l'enregistrement des travailleurs à la sécurité sociale. Les syndicats ne sont pas entièrement satisfaits du nouveau Code. Ils se plaignent qu'il représente une institutionnalisation de l'insécurité de l'emploi et qu'il rend plus facile pour les entreprises de recruter du personnel temporaire. Les employeurs n'ont pas non plus obtenu tout ce qu'ils souhaitaient. Notamment, le gouvernement n'a pas accédé à leur proposition qui veut que deux tiers des travailleurs au moins d'une entreprise doivent voter en faveur d'une grève qu'elle ne puisse avoir lieu.

Interdiction de la discrimination antisyndicale

Le nouveau Code interdit spécifiquement aux employeurs de licencier des travailleurs qui auraient participé à une action de syndicalisation légitime, et les tribunaux ont le pouvoir de réintégrer arbitrairement des travailleurs licenciés tout comme celui d'obliger les employeurs à payer des indemnités et les arriérés de salaire.

Négociation collective sévèrement contrôlée

Dans une tentative de " contrôler " la négociation collective, le gouvernement institutionnalise la procédure de négociation collective pour tous les travailleurs couverts par l'un des trois types de contrats introduits par le nouveau Code (à durée indéterminée, déterminée et temporaire).

Droit de grève

En février 2004, le gouvernement a élaboré unilatéralement un projet de loi relatif au droit de grève. L'Union marocaine du travail (UMT) a demandé une révision de ce texte dont certains articles rendent impossible l'exercice du droit de grève et violent plusieurs conventions internationales ratifiées par le Maroc. L'article 5 garantit par exemple " la liberté de travail " aux salariés qui ne participent pas à la grève. Pour l'UMT, le flou qui entoure cette notion laisse la porte ouverte à toutes les interprétations. La centrale syndicale a également réitéré sa demande de voir abrogé l'article 288 du Code pénal relatif à " la liberté de faire grève ", disant qu'il donnait aux employeurs de trop nombreuses prérogatives. Quant à l'article 6 qui précise que la grève suspend le contrat de travail et ne le résilie pas sauf dans le cas où le salarié commet une faute grave pendant la grève (vol, ivresse publique, insulte ou usage de toute sorte de violence à l'encontre d'un travailleur ou de son employeur), cette notion de faute grave expose, selon le syndicat, les grévistes au licenciement et aux poursuites judiciaires.

Dans ce contexte, un slogan ou un piquet de grève, dont l'usage est pourtant reconnu et permis par la jurisprudence de l'OIT, pourraient être pris pour des actes de violence.

Restrictions imposées aux sit-in, aux piquets et aux manifestations publiques

À la suite d'un arrêt rendu par un tribunal, les sit-in sont interdits et les employeurs ont le droit de suspendre tout travailleur qui empêcherait les non-grévistes de se rendre au travail pendant sept jours. Une récidive au cours de l'année peut entraîner une suspension de 15 jours.

En vertu du Code du travail, les employeurs ont le droit de poursuivre en justice tout gréviste qui effectue un sit-in, qui porte atteinte à la propriété de l'entreprise ou qui organise activement des piquets de grève. Le gouvernement a le pouvoir de faire cesser des manifestations dans des lieux publics qui se tiennent sans autorisation gouvernementale, et il peut empêcher l'occupation des usines.

Source:
www.icftu.org

Document 2 :

" Code du travail au Maroc : quel droit de grève ? "

Code du travail au Maroc : quel droit de grève ?

Le code du travail est un ensemble de lois ordonnées en matière de droit du travail, ensemble des règles qui régissent les relations entre les employeurs et les salariés. On comprend alors, l'importance pour le Maroc de clarifier ce code et notamment le droit de grève. Il en va de l'équilibre de la société et de l'avenir d'un climat de travail prospère.

Code du travail : Mansouri s’exprime le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Mustapha Mansouri, a assuré que le code de travail a largement contribué à la consécration de la paix sociale et au développement et à la modernisation des relations professionnelles à travers les mécanismes du dialogue et de concertation entre les partenaires sociaux. Le dialogue social et le rôle préventif de l'inspection du travail ont eu des répercussions positives sur le climat social au Maroc, a précisé M. Mansouri dans un discours prononcé à l'occasion de la fête du travail. Il a, à cet égard, souligné que quelque 830 conflits collectifs sur 1000 ont été évités grâce à l'intervention de son département, avec les autorités locales, qui ont également procédé à la régularisation de 49.000 plaintes individuelles sur

88.000 et la réintégration de 4.656 ouvriers. M. Mansouri a indiqué également que son département se penche actuellement sur la préparation d'un projet de statut du corps des inspecteurs du travail. Ce texte sera discuté avec l'ensemble des parties concernées pour parvenir à une formule qui prend en considération les spécificités de la profession d'inspecteur du travail, a précisé M. Mansouri.

Après avoir rappelé les importantes réalisations qui ont marqué l'année 2005, telles que le lancement de l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH) et l'entrée en vigueur de l'Assurance maladie obligatoire (AMO), M. Mansouri a indiqué qu'il est prévu que l'année 2006 verra l'application des dispositions du régime d'assistance médicale qui profitera à quelque 6,5 millions de citoyens à revenu limité ou démunis, précisant dans ce cadre que le gouvernement se penche actuellement sur la mise en place d'une caisse spéciale pour la couverture sociale du personnel du secteur privé. Le ministre a rappelé aussi la réforme des caisses de retraite, "un des grands chantiers ouverts par le gouvernement".

Quel droit de grève au Maroc ?

Deux ans après l’entrée en vigueur du code du travail (8 juin 2004), le droit de grève demeure toujours un concept flou au Maroc. Le retard pris par les décrets d’application n’est pas pour clarifier les choses.

Lors de la réunion du bureau de la confédération patronale, jeudi 26 avril 2006, la Commission entreprises et relations professionnelles a déploré la situation, s’interrogeant sur le fait que de nombreux amendements au code du travail sont encore en instance. Il s’agit d’un dossier épineux où d’une part le patronat défend à la liberté de travail, et d’autre part, le syndicat veut garantir le droit à la grève. Le blocage des lieux de travail, fréquent au Maroc (cas des grèves récente à Royal Air Maroc et ancienne à General Tire), est passible de lourdes peines partout ailleurs.

Outre le droit de grève, les points en suspens concernent les indemnités de licenciement, la modification de la durée de mission d’intérim, la médecine du travail et l’atteinte à la liberté du travail. Ce dernier point constitue aussi un point d’achoppement entre les syndicats et le patronat. Concernant la médecine du travail, le code impose un médecin du travail à chaque entreprise de plus de 50 personnes. Trop rigides selon les entrepreneurs. Dans l’ancien texte, plusieurs entreprises pouvaient se regrouper et disposer d’un même médecin.

Pour Bouchaib Serhani, directeur général de Gesper Services et président de l’institut de l’audit social, le texte du code du travail en lui-même est dépassé : «C’est une décision cocote-minute, mais avec des dispositions vieilles de 25 ans», indique-t-il. Et au rythme où en vont les choses, le consensus n’est pas pour demain. En attendant, les mouvements de grève continuent. Ces derniers mois, le Maroc a connu une série de grèves, allant des collectivités locales à la santé, en passant par la poste, des transporteurs routiers de marchandises (blocage

du port de Casablanca), les autocars, les inspecteurs du travail, les pharmaciens.etc Une fréquence qui illustre bien le besoin d'une législation claire, comme le déclare M. Serhani. En lui même, le principe d'une réglementation du droit de la grève est inscrit dans l'article 14 de la Constitution marocaine. Ce dispositif précise néanmoins qu'une loi organique viendra préciser les modalités de l'exercice du droit de la grève.

http://www.vision-maroc.com

Chapitre 3 : la négociation collective

Section 1 - La négociation collective :

1- OBJET ET INTERET

La négociation collective est l'ensemble des discussions entre les représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés dans le but de conclure une convention ou un accord.

- Une convention collective traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales applicables aux salariés compris dans son champ d'application.

- Un accord collectif traite un ou quelques points de cet ensemble (durée du travail, chômage, primes, retraite...).

Selon l'article 93 du code du travail :

« La négociation collective» est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de :

- déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi ;

- organiser les relations entre les employeurs et les salariés ;

- organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part.

Chaque partie dans la négociation collective désigne, par écrit, un représentant. L'autre partie ne peut s'y opposer. Chaque partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications qu'elle demande et nécessaires pour faciliter le déroulement des négociations.

La négociation collective se déroule directement aux niveaux suivants :

- au niveau de l'entreprise : entre l'employeur et les syndicats des salariés les plus représentatifs dans l'entreprise ;

- au niveau du secteur concerné : entre l'employeur ou les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives dans le secteur ;

- au niveau national : entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives au niveau national.

Chaque partie peut se faire assister au cours des négociations par autant de conseillers qu'elle désire.

Les négociations collectives se tiennent au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel une fois par an.

L'intérêt de la négociation collective est, pour les salariés, de compléter, en les améliorant, les dispositions du code du travail. Elles instituent souvent, dans les entreprises qui ont les moyens de le faire, des dispositions que les lois et règlements ne prévoient pas (salaire minimums supérieurs au SMIG, primes, congés supplémentaires, etc...). Elles peuvent aussi adapter, en les respectant, des dispositions légales aux situations particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise (ex. : négociation sur la réduction du temps de travail).

La négociation collective peut aussi avoir pour but de prévenir et où de résoudre un conflit collectif.

2 - LES MODALITES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

A- les conditions de la négociation.

La négociation collective se déroule dans un champ territorial (entreprise, département, région, nation) et professionnel (une entreprise, une ou plusieurs branches, interprofessionnel).

La négociation collective peut, en effet, être engagée à plusieurs niveaux :

- au niveau interprofessionnel : il s'agit généralement d'un sujet particulier concernant toutes les professions telles que l'indemnisation du chômage ou encore les conditions générales de travail, etc..

- au niveau d'une branche professionnelle : il s'agit ici de négocier afin d'aboutir à un accord couvrant tous les emplois rattachés à une même famille professionnelle (par exemple le bâtiment, le textile, les transports routiers...).

- au niveau de l'entreprise

La loi impose un cadre précis à la négociation collective :

-dans chaque branche, une négociation sur les salaires une fois par an et une négociation sur les classifications et grilles indiciaires tous les 5 ans.

- dans toutes les entreprises dotées d'une section syndicale, une négociation sur les salaires et les conditions de travail une fois par an.

Les acteurs de la négociation collective sont les représentants de l'employeur et ceux des salariés. Les premiers peuvent représenter un employeur pris isolément ou une organisation patronale. Les représentants des salariés doivent être des syndicats représentatifs.

B - Le résultat de la négociation.

La négociation n'aboutit pas forcément à un accord. Le cas échéant, un constat de désaccord peut être établi.

Lorsqu'un syndicat représentatif signe une convention ou un accord, il engage, à lui seul, la totalité des salariés concernés et le texte devient applicable.

Les conventions et accords collectifs peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée ils peuvent être complétés par des annexes ou des avenants.

Les effets d'une convention ou d'un accord sont les suivants : ils s'imposent aux parties (obligations nouvelles pour l'employeur, droits nouveaux pour les salariés) et ils remplacent de plein droit les conditions moins favorables antérieures.

Les conventions et accords peuvent être révisés. La révision est effectuée par les organisations signataires. Une seule signature suffit pour valider les avenants. Les organisations non-signataires peuvent exercer un droit d'opposition qui annule les avenants supprimant un avantage acquis.

Les conventions et accords à durée indéterminée peuvent être dénoncés. La dénonciation peut être décidée par un seul signataire (en général l'employeur) mais une nouvelle négociation doit être engagée dans les trois mois. Les salariés conservent les droits individuels acquis avant la négociation.

3- L'extension et l'élargissement des accords collectifs.

Après avis d'une commission mixte réunissant toutes les organisations représentatives des employeurs et des salariés, les pouvoirs publics peuvent décider que le contenu d'une convention ou d'un accord mérite d'être appliqué à des entreprises non-signataires, du même secteur géographique ou de la même profession.

Le contenu est alors rendu obligatoire par un arrêté d'extension ou d'élargissement pris par le ministère du travail. L'extension rend la convention ou l'accord applicable dans toutes les entreprises de la profession concernée (ou du champ territorial, si le texte concerne toutes les professions d'un département ou d'une région).

La convention ou l'accord étendu peut ensuite être élargie.

L'élargissement rend la convention ou l'accord applicable à d'autres professions ou à d'autres régions que celles qui étaient impliquées initialement.

L'extension et l'élargissement permettent d'améliorer les conditions de travail de tous les salariés à partir des acquis sociaux d'une entreprise ou d'une branche déterminée.

Section II : La convention collective

1- Définition

Une convention collective est un accord passé entre un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi et de travail ainsi que de garanties sociales.

Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géographique, etc. Ils contribuent donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail.
La convention collective ne doit pas être confondue avec l'accord collectif.

2- Différence avec la convention collective

Le contenu de chaque accord collectif porte sur des aspects bien spécifiques (salaire, complémentaire santé, formation professionnelle, etc.). En ce sens, les accords collectifs se distinguent des conventions collectives qui, elles, ont trait aux conditions de travail dans leur ensemble et dont le champ d'application est par conséquent plus large.

Ces textes permettent de compléter les règles du droit du travail applicables aux salariés en fonction des caractéristiques propres à un métier, une branche professionnelle, une zone géographique, etc. Ils contribuent donc à définir le régime juridique applicable aux salariés d'une entreprise en matière de droit au travail.

3- Valeur juridique

Les règles contenues dans une convention collective prévalent sur celles figurant dans le contrat de travail dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié. Elles s'imposent à l'employeur et viennent compléter les règles prévues au sein du Code du travail. Si toutes les entreprises doivent respecter les dispositions du Code du travail (qui constitue ainsi un socle commun pour tous les salariés), toutes ne sont pas soumises aux mêmes conventions collectives. Les salariés peuvent donc ne pas avoir les mêmes droits d'une entreprise à l'autre.

Dès lors qu'une convention collective est applicable, l'ensemble des salariés de l'entreprise peut en bénéficier, y compris ceux en période d'essai ou en CDD.

4- Contenu

Les normes contenues dans une convention collective peuvent prendre de nombreuses formes : une prime d'ancienneté, une grille de salaire minimum, des droits à des congés payéssupplémentaires, une durée de période d'essai réduite... Une convention collective peut

également prévoir des règles particulières concernant certaines procédures du droit du travail (elle peut fixer un délai de préavis en cas démission par exemple).

Une convention collective peut éventuellement faire l'objet d'une extension par arrêté ministériel.

Où la consulter

L'employeur a l'obligation d'informer ses salariés sur la nature de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Embauche

Lors de son embauche, l'employeur remet au salarié une notice d'information sur la convention applicable.

Bulletin de salaire

L'intitulé de la convention collective est en outre mentionné sur le bulletin de paie remis au salarié. Il peut aussi être mentionné au sein du contrat de travail.

Dans l'entreprise

Les modalités de consultation de la convention collective applicable dans l'entreprise sont fixées par un accord. A défaut, l'employeur doit tenir un exemplaire de la convention à disposition des représentants du personnel. Il doit également mettre une version à jour de la convention sur l'intranet.

Lieu de travail

Un avis indiquant l'existence de la convention et précisant les conditions dans lesquelles elle peut être consultée doit en outre être affiché sur le lieu de travail

5- DISPOSITIONS GENERALES

Sont soumises aux obligations de la convention collective de travail :

- les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes ainsi que les personnes qui en sont ou en deviendront membres ;

- le ou les employeurs qui l'ont signée personnellement ;

- les organisations professionnelles des employeurs signataires ou adhérentes.

Les dispositions de la convention collective de travail contractée par l'employeur s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans chaque entreprise ou établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective de travail, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les salariés dans leurs contrats de travail.

Une convention collective de travail n'est applicable qu'à l'expiration du troisième jour qui suit celui de son dépôt auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

La convention collective de travail peut être conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour la durée de la réalisation d'un projet.

La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser à n'importe quel moment par la volonté de l'une des parties.

La convention collective de travail conclue pour la durée de réalisation d'un projet demeure valable jusqu'à l'achèvement dudit projet.

Exécution

Les organisations syndicales de salariés ou les organisations professionnelles d'employeurs ou leurs unions liées par une convention collective de travail sont tenues d'en respecter les dispositions, tant qu'elles demeurent en vigueur, et de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Elles sont garantes de cette exécution dans la limite des obligations stipulées par la convention.